

**Continental**   
The Future in Motion



**Continental**

Verhaltenskodex 2019

# Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir haben 2019 unseren Continental Verhaltenskodex („Code of Conduct“) überarbeitet. Mit der Neuauflage beschreiben wir den Rahmen unseres Continental Werte- und Wertverbunds noch deutlicher. Seine Grundlage sind unsere gemeinsame Vision und Mission, unsere vier Unternehmenswerte Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit sowie die Nachhaltigkeit unseres Handelns.

Der Continental Verhaltenskodex ist fester Bestandteil unserer weltweiten Unternehmenskultur. Er gilt in unserer gesamten Organisation. Er unterstützt unser Handeln im Einklang mit Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien. Dadurch erhält jeder von uns mehr Klarheit, Sicherheit und Handlungsfreiheit im eigenen Verhalten.

Wir gewinnen mit fairen Mitteln. Das ist unsere Gewinnermentalität. Illegales, unethisches oder unverantwortliches Handeln dagegen schadet unserer Organisation. Es zerstört Vertrauen. Es gefährdet unseren Erfolg und guten Ruf. Wir verdienen uns das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter\* und aller anderen Stakeholder vor allem durch Integrität und Verlässlichkeit. Nur so schaffen wir miteinander Wert für sie und uns alle. So überzeugen und gewinnen wir mit unseren Produkten, Systemen und Dienstleistungen im globalen Wettbewerb.

Wir gestalten die Verbundenheit in unserem weltweiten Continental-Team. Wir setzen uns für die Achtung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen ein. Unser Arbeitsumfeld ist frei von jeglicher Diskriminierung. Dazu haben wir uns verpflichtet. Unsere Vielfalt ermöglicht uns unterschiedliche Perspektiven. Sie sind die Quelle unserer Innovationsfähigkeit. Mit ihr erhöhen wir unsere Leistungskraft und stärken unseren Zusammenhalt.

Recht und Gesetz zu achten ist selbstverständlich. Erst nachhaltiges und verantwortliches Handeln macht uns zukunftsfähig. Dafür schonen wir Ressourcen und fördern den Klima- und Umweltschutz. Wir werden unserer Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern und der Gesellschaft gerecht. Das gilt für jeden von uns persönlich. Denn in unserem Werte- und Wertverbund übernimmt jeder die Verantwortung für sein Handeln und Verhalten. Gemeinsam leisten wir so einen wesentlichen Beitrag zu einer gesunden Organisation, gesunden Erfolgen und einer gesunden Welt.

Wenden Sie sich mit Fragen und Anregungen bitte an unsere Compliance-Organisation. Sie ist Ihr zuverlässiger Partner für das faire Gewinnen. Und nur dieses zählt!

Die Geschäftsleitung der Continental AG

\* steht jeweils für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bezieht sich auf das Vorwort und den Verhaltenskodex-Text



**Hans-Jürgen Duensing**

**Dr. Ariane Reinhart**

**Frank Jourdan**

**Dr. Elmar Degenhart**

**Helmut Matschi**

**Christian Kötz**

**Nikolai Setzer**

**Wolfgang Schäfer**

**Andreas Wolf**

## I. Vorbemerkung

Continental verpflichtet sich zur Aufrichtigkeit und Integrität.

Wie in der Vision und Mission unseres Konzerns beschrieben, ist sich die Continental ihrer Rolle in der Gesellschaft und der damit einhergehenden Verantwortung bewusst, einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Wir sind überzeugt, dass unsere Unternehmenswerte (BASICS) „Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit“ es uns ermöglichen, nachhaltigen Wert für all unsere Stakeholder und die Gesellschaften, in denen wir tätig sind, zu schaffen. Für Continental bedeutet nachhaltiges und verantwortliches Handeln, Recht und Gesetz zu achten, Ressourcen zu schonen und den Klima- und Umweltschutz zu fördern, während wir unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Partnern, Lieferanten, Kunden und der Gesellschaft nachkommen. Wir setzen uns mit Nachdruck für die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals) ein. Continental bekennt sich daher zum Global Compact der Vereinten Nationen und unterstützt die darin enthaltenen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Continental erkennt an, dass die rechtlichen und kulturellen Anforderungen am globalen Markt variieren können. In diesem Verhaltenskodex (nachstehend „Continental Verhaltenskodex“ genannt) sind wichtige Standards dargelegt, die – neben unseren Unternehmenswerten – als verbindliches Fundament der Geschäftstätigkeiten von Continental weltweit dienen.

Der Continental Verhaltenskodex sieht vor, dass jeder Mitarbeiter, jede Führungskraft, jeder Geschäftsführer und jedes Vorstandsmitglied die Verantwortung für sein Handeln und Verhalten übernimmt und soll als Unternehmensrichtlinie für unser tägliches Verhalten im Arbeitsalltag dienen. Der Verhaltenskodex zeigt zudem die ethischen Ziele und Grundsätze für unsere Geschäftstätigkeit und wie wir zusammenarbeiten wollen auf.

Continental behält sich eine Anpassung dieses Verhaltenskodex vor, wenn Entwicklungen dies erforderlich machen. Über Anpassungen wird konzernintern informiert. Die jeweils gültige Version wird auf der Website sowie im Intranet veröffentlicht.

## II. Die Regeln, Erklärungen und Beispiele

Der Continental Verhaltenskodex enthält grundlegende Regeln, die wir zu befolgen haben, gefolgt von Erklärungen und entsprechenden Beispielen hierzu. Die Erklärungen und Beispiele erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und dienen lediglich der Veranschaulichung.

### 1. Anwendung

#### Die Regel:

Der Continental Verhaltenskodex gilt sowohl für die Continental AG als auch für sämtliche ihrer Tochtergesellschaften, einschließlich Minderheitsbeteiligungen an Unternehmen, bei denen eine Gesellschaft des Continental-Konzerns Unternehmenskontrolle ausübt (nachstehend zusammen

„Continental“ oder „Continental-Konzern“ genannt).

Der Continental Verhaltenskodex gilt zudem für sämtliche Mitarbeiter, Führungskräfte, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder (nachstehend wie jeweils anwendbar „wir“, „unser(e)“, „uns“, „Sie“ oder „Ihr(e)“ genannt).

Zusätzlich deckt der Begriff „Continental-Regeln“ alle genehmigten oder veröffentlichten internen Richtlinien, Manuals, Normen und Vorschriften der jeweiligen Ebene gemäß den Definitionen des „House of Rules“ (Regelhaus) ab (Continental at a Glance > Guidance and Rules > All Continental Rules). Gesondert davon gibt es weitere Grundsätze und Anweisungen.

### Erklärungen:

Der Continental Verhaltenskodex gilt für alle juristischen Einheiten des Continental-Konzerns, unabhängig von ihrer Rechtsform, vom Land der Niederlassung, der Betriebsstätte oder des Standorts. Er gilt ebenso für alle Mitarbeiter dieser juristischen Einheiten, unabhängig von ihrer Position, ihrer Funktion oder ihrer Beschäftigungsebene, sowie für jegliche Mitglieder der Unternehmensorgane dieser Einheiten.

### Beispiel:

*Der Continental Verhaltenskodex gilt u. a. für die Continental Automotive GmbH, Deutschland, Continental Automotive Czech Republic s.r.o., Tschechische Republik, Continental Tyres Ltd., UK, Continental Tyre South Africa (Pty.) Ltd., Südafrika, Continental Tire the Americas, LLC, USA, Continental Automotive Corporation (Lian Yun Gang) Co., Ltd., China, Benecke-Kaliko AG, Deutschland und Elektrobot Automotive GmbH, Deutschland, sowie für alle ihre Mitarbeiter und Mitglieder der Unternehmensorgane.*

## 2. Einhaltung des Continental-Verhaltenskodex

### Die Regel:

Wir verpflichten uns zur Einhaltung des Continental Verhaltenskodex, dessen Regeln wir als verbindlich und als festen Bestandteil unserer täglichen Arbeit anerkennen. Continental toleriert keinerlei Verstöße gegen den Continental Verhaltenskodex („Zero-Toleranz“).

Niemand sollte sich in einem Verhalten engagieren, von dem vernünftigerweise angenommen werden kann, dass es einen Verstoß gegen den Continental Verhaltenskodex darstellen könnte.

Verhalten, das gegen den Continental Verhaltenskodex verstößt, kann auch einen Verstoß gegen geltende lokale Gesetze darstellen. Eine Nichtbefolgung des Verhaltenskodex oder der geltenden Gesetze kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

### Erklärungen:

Die Regeln des Continental Verhaltenskodex decken nicht jedes Problem ab, das auftreten kann. Sie umreißen vielmehr verbindliche Grundsätze, die Ihnen bei Ihrer täglichen Arbeit als Leitlinie dienen sollen.

Sollten im Zusammenhang mit der Anwendung des Continental Verhaltenskodex Fragen auftreten oder Unklarheiten bestehen, ist es Ihre Pflicht, Vernunft und gesunden Menschenverstand walten zu lassen. Sie haben die Möglichkeit, die betreffenden Anforderungen des Continental Verhaltenskodex mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrer Personalabteilung, Rechtsabteilung, Compliance-Abteilung oder Ihrem Compliance-Koordinator zu klären. Die Kontaktdaten der Abteilungen, die im Falle von Fragen



hinzuzuziehen sind, sind auf den Intranet-seiten von Continental zu finden.

### 3. Verantwortung für unser Handeln und Verhalten

#### Die Regel:

Wir übernehmen persönlich Verantwortung für alle unsere Handlungen und Verhaltensweisen und handeln bei allen Gelegenheiten, die Continental betreffen, stets nach bestem Wissen und Gewissen.

#### Erklärungen:

Sollten Sie bezüglich einer Anweisung, die Sie von Ihrem Vorgesetzten erhalten haben, Zweifel haben oder unsicher sein, können Sie sich mit Ihrer Personalabteilung, Rechtsabteilung oder Compliance-Abteilung in Verbindung setzen, um zu prüfen, ob die Anweisung konform zu dem Continental Verhaltenskodex oder anderen Regeln von Continental sowie Grundsätzen und Anweisungen ist.

### 4. Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und konzerninternen Regeln, Standards und Anweisungen

#### Die Regel:

Wir befolgen sämtliche geltenden Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Zusätzlich befolgen wir alle unternehmensinternen Regeln, Grundsätze und Anweisungen.

#### Erklärungen:

Die Einhaltung von anwendbaren Gesetzen und Vorschriften ist zwingend. Da solche Gesetze und Vorschriften von Land zu Land variieren können, ist es nicht möglich, sie spezifisch in diesem Continental Verhaltenskodex aufzulisten. Ein Verstoß gegen

anwendbare Gesetze und Vorschriften und folglich gegen den Continental Verhaltenskodex kann sowohl strafrechtliche Maßnahmen, Geldsanktionen und einen Reputationsverlust für Continental als auch persönliche Sanktionen zur Folge haben.

Bei Fragen oder Unsicherheit darüber, ob eine bestimmte Verhaltensweise zulässig ist, setzen Sie sich bitte mit Ihrer Rechtsabteilung oder mit Ihrer Compliance-Abteilung in Verbindung oder kontaktieren Sie bei internen Richtlinien oder Policy die hierfür zuständige Abteilung.

Beispiele für Continental-Regeln:

Continental-Regeln umfassen u. a. die Policies und Manuals für:

- › Unterschriftsberechtigte
- › Finanzinvestitionen
- › Dokumentenaufbewahrung
- › Standard-Geschäftsordnungen
- › Produktintegrität
- › Informationssicherheit

#### Beispiel 1:

*Sie wollen für die Lieferung von Kunststoffhüllen für Schlüssel einen Liefervertrag mit einem Lieferanten abschließen. Die Verhandlungen erweisen sich als sehr schwierig und ziehen sich sehr lang hin. Die vom Kunden vorgegebene Lieferfrist für das Fertigprodukt läuft bereits in zwei Monaten ab. Um die Lieferfrist einhalten zu können, erwägen Sie, den Unterzeichnungs- und Genehmigungsprozess von Continental zu umgehen und den Liefervertrag selbst zu unterschreiben.*

#### Gewünschtes Verhalten:

*Die geltenden Continental-Regeln müssen trotz allen Zeitdrucks befolgt werden. Die Unternehmensrichtlinie „Sign-off authority and External Representation“ (vormals*

P 20.1) regelt die Genehmigungen, die für sämtliche Verträge eingeholt werden müssen. Halten Sie sich stets an das „Vier-Augen-Prinzip“.

### **Beispiel 2:**

*Sie glauben, dass die Sicherheitsstandards in einer der Continental-Anlagen möglicherweise nicht erfüllt werden. Was sollten Sie tun?*

### **Gewünschtes Verhalten:**

*Kontaktieren Sie bitte die Abteilung, die für die Durchsetzung des betreffenden Standards zuständig ist, etwa den ESH-Beauftragten, die Qualitätsabteilung oder die Personalabteilung, um die Angelegenheit zu überprüfen.*

## **5. Achtung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen**

### **Die Regel:**

Als Unternehmen und als jeder Einzelne tragen wir eine Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und fairer Arbeitsbedingungen. Wir möchten einen aktiven Beitrag zu deren Umsetzung leisten, indem wir unsere Kollegen, Mitarbeiter, zukünftige potenzielle Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und alle anderen Personen, mit denen wir Geschäfte tätigen mit Fairness und Respekt behandeln. Die international anerkannten Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind, neben anderen, für uns handlungsleitend. Hierzu zählt mindestens: Alle Mitarbeiter haben ein Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Vertretung ihrer Interessen durch gewählte Vertreter. Jegliche Formen der Kinder- und Zwangsarbeit lehnen wir entschieden ab. Jegliche Form der Belästigung oder physischen wie psychischen Misshandlung werden von uns nicht toleriert. Wir verpflichten uns gemeinsam

darauf ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches frei ist von jeglicher Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Hautfarbe, sozialer oder ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, religiöser oder politischer Überzeugungen sowie anderweitig gesetzlich geschützter Merkmale. Wir sprechen daher unangebrachtes Verhalten aktiv und konstruktiv an und versuchen Konflikte gemeinsam zu lösen. Sollten Sie das Gefühl haben, dass unangebrachtes Verhalten stattfindet, kontaktieren Sie bitte Ihre lokale Personal- oder Compliance-Abteilung.

Wir sind stolz auf die Vielfalt, die unsere Mitarbeiter weltweit in unser Unternehmen einbringen. Gemeinsam wollen wir die Vielfalt wie Geschlecht, Kultur oder Religion als unterschiedliche Perspektiven für Innovation und Leistungsfähigkeit nutzen. Dabei wollen wir gemäß den „Women’s Empowerment Principles“ der Vereinten Nationen, die wir unterzeichnet haben, die Befähigung von Frauen zur vollständigen Teilnahme am Wirtschaftsleben in allen Ländern und Geschäftsbereichen fördern, und damit die Gesellschaften stärken, in denen wir unser Geschäft betreiben.

### **Erklärungen:**

Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und gegenseitiger Respekt stehen für Continental sinnbildlich für unseren Unternehmenswert „Verbundenheit“. Wir sind davon überzeugt, dass das Engagement zur Einhaltung der Menschenrechte und fairer Arbeitsbedingungen unsere Innovationskraft, Leistungsfähigkeit und unseren Zusammenhalt stärken, unsere Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und anderen Anspruchsgruppen festigt und die wirtschaftliche Entwicklung in unseren Märkten und Regionen fördern. Unabhängig von den kulturellen oder gesetzlichen Rahmenbe-

dingungen, die jedes Land in dem wir als Unternehmen tätig sind mitbringt, sollte jeder Mitarbeiter daran aktiv mitwirken eine vertrauensvolle und sichere Arbeitsatmosphäre über Hierarchien hinweg zu schaffen. Die Regel gilt daher für alle Mitarbeiter und in allen Prozessen des Unternehmens. Bei Bedenken oder Anregungen hierzu können Sie sich an ihre lokale Personalabteilung oder Compliance-Abteilung wenden.

**Beispiel 1:**

*Für die Vertriebsabteilung soll ein Vertriebsleiter eingestellt werden. Sie vertreten die Ansicht, dass das Vertriebsgeschäft „Männersache“ ist, und erwägen, für den Posten des Vertriebsleiters nur männliche Bewerber zu berücksichtigen.*

**Gewünschtes Verhalten:**

*Ihnen ist es weder erlaubt, nur nach männlichen Bewerbern zu suchen, noch dürfen Sie die Bewerbungen von weiblichen Bewerberinnen aufgrund ihres Geschlechts ablehnen, da dies eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Ihre Suche muss auf den Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber basieren sowie darauf, wie diese die grundlegenden Anforderungen der Position erfüllen – und zwar unabhängig vom Geschlecht der Bewerber.*

**Beispiel 2:**

*Sie bekommen mit, dass ein Kollege über Monate regelmäßig von seinem Vorgesetzten für seine schlechte Arbeit kritisiert wird. Seit drei Wochen schreit der Vorgesetzte den Kollegen auch für alle hörbar an und beleidigt ihn mit Aussagen, wie dass er wohl zu übergewichtig sei, um seine Arbeit vernünftig zu machen.*

**Gewünschtes Verhalten:**

*Feedback zur eigenen Arbeit ist wichtig für die persönliche Weiterentwicklung jedes Mitarbeiters bei Continental. Dies sollte jedoch immer konstruktiv und auf eine wertschätzende Weise erfolgen. Das hier beschriebene Verhalten ist als verbale Misshandlung („Mobbing“) bzw. psychische Gewalt einzustufen und kann disziplinarische, aber auch strafrechtliche Konsequenzen für den Vorgesetzten haben. Bitte wenden Sie sich an die lokale Personalabteilung oder melden Sie den Fall jederzeit (anonym) an die Compliance- und Anti-Korruptions-Hotline von Continental.*

**Beispiel 3:**

*Sie hören Gerüchte, dass ein Lieferant, mit dem Ihr Werk zusammenarbeitet, an einer seiner Produktionsstätten Kinderarbeit eingesetzt haben soll.*

**Gewünschtes Verhalten:**

*Bitte wenden Sie sich an Ihre Einkaufsabteilung oder die Compliance- und Anti-Korruptions-Hotline. Zunächst gilt eine Unschuldsumutung, aber der Fall sollte näher untersucht werden. Wir tolerieren keinerlei Kinderarbeit, weder innerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeit noch in unserer Lieferkette. Falls sich dies bestätigt, muss die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten neu beurteilt werden.*

**6. Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Produktintegrität**

**Die Regel:**

Sicherheit und Gesundheitsschutz bilden einen wesentlichen Bestandteil unserer Verantwortung und Geschäftsaktivitäten. Wir sind verpflichtet, Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu treffen, die relevanten Vorschriften und Ar-

beitsanweisungen zu befolgen und die gesetzlich geforderte Schutzausrüstung zu verwenden.

Umweltschutz ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Für uns schließen sich Wirtschaft und Umwelt nicht gegenseitig aus. Sie bilden die Grundlage nachhaltiger Wertschöpfung bei Continental. Wir verpflichten uns dazu, sichere Produkte zu entwickeln und herzustellen. Mit unseren Prozessen und Produkten leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Umgang mit Ressourcen, zum Umweltschutz und zum Klimaschutz. Wir bemühen uns, Ressourcen durch kontinuierliche Anpassung unserer Produktion, der Qualität und der Leistung unserer Produkte im Hinblick auf ihre Umweltverträglichkeit und durch Verringerung des Verbrauchs von Energie, Wasser sowie Roh- und Betriebsstoffen zu schonen.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sind zur Einhaltung der Arbeits-, Sicherheits- und Umweltschutzstandards verpflichtet. Sollten Sie Fragen oder Anmerkungen zu diesen Themen an Ihrem Arbeitsplatz haben, kontaktieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten oder ggf. lokalen ESH-Manager oder Ihre Personalabteilung.

**Beispiel:**

*Sie sind verpflichtet, während der Arbeit einen Schutzhelm und Sicherheitsschuhe zu tragen. Eines Tages stellen Sie bei Ankunft an Ihrem Arbeitsplatz fest, dass Sie vergessen haben, Ihre Sicherheitsschuhe anzuziehen. Nun erwägen Sie, ob Sie zum Umkleidebereich, der sich in einem anderen Gebäude befindet, zurückkehren und die Sicherheitsschuhe holen und anziehen sollen.*

**Gewünschtes Verhalten:**

*Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Sicherheitsvorschriften und den vorliegenden Continental Verhaltenskodex befolgen und die für ihre Arbeitsplatzanforderungen vorgesehene Schutzkleidung tragen. In unserem Beispiel müssen Sie also Ihre Sicherheitsschuhe holen und vor der Aufnahme Ihre Arbeit anziehen.*

**7. Redliches Geschäftsgebahren**

**Die Regel:**

Wir gehen fair und ehrlich mit den Kunden, Lieferanten und Vertriebshändlern von Continental um. Gleiches gilt bei der Verfolgung der Geschäftsinteressen von Continental für die Wettbewerber von Continental. Wir werden keine haltlosen Gerüchte verbreiten oder falsche Aussagen über die Wettbewerber und/oder ihre Produkte machen oder andere unlautere Praktiken ergreifen, die das Ziel haben, Wettbewerbern Schaden zuzufügen.

**8. Einhaltung von Kartellgesetzen**

**Die Regel:**

Wir halten uns an jegliches anwendbares Kartellrecht, einschließlich u. a. Gesetze und Vorschriften, die sich z. B. mit Monopolen, unlauterem Wettbewerb, Handels- und Wettbewerbsbeschränkungen sowie Beziehungen zu Wettbewerbern und Kunden befassen.

Uns ist bewusst, dass Verstöße gegen Kartellrecht zur Nichtigkeit von Verträgen, strafrechtlichen Sanktionen, Geldsanktionen und zu einem Reputationsverlust für Continental führen können.



Immer dann, wenn Zweifel darüber bestehen, ob eine bestimmte Situation konform zu den Kartellgesetzen ist, konsultieren Sie bitte umgehend die Compliance-Abteilung.

### **Erklärungen:**

Wie alle anderen Unternehmen strebt auch Continental danach, sein Geschäftsvolumen zu steigern und in seinen Märkten zum erfolgreichsten Unternehmen zu werden. Dies muss jedoch in Übereinstimmung mit den Gesetzen erfolgen. Mit dem Kartellrecht soll der freie und faire Wettbewerb geschützt und sichergestellt werden, dass im besten Interesse der Verbraucher gehandelt wird.

### **Beispiel 1:**

*Sie treffen zufällig auf einer Messe einen ehemaligen Kollegen, der nun für einen Wettbewerber arbeitet. Sie schwelgen in Erinnerungen, und plötzlich fragt Ihr ehemaliger Kollege, ob Continental vor dem Hintergrund einer Erhöhung der Rohstoffpreise die Preise für ein bestimmtes Produkt anpassen wird. Wie reagieren Sie?*

### **Gewünschtes Verhalten:**

*Sie beenden das Gespräch und stellen klar, dass es Ihnen nicht gestattet ist, mit einem Wettbewerber über solche Themen zu sprechen. Sie dürfen unter keinen Umständen Informationen/Antworten in Bezug auf diese Frage oder ähnliche Fragen/bei ähnlichen Gesprächen bereitstellen, die mit dem Austausch wirtschaftlich sensibler Informationen mit Wettbewerbern zusammenhängen. Informieren Sie die Compliance-Abteilung.*

### **Beispiel 2:**

*Sie erhalten einen Anruf von einem Kunden (aus dem Automotive-Segment) mit dem wir Geschäfte in entsprechenden Bereichen*

*tätigen. Er fragt, wie Continental Lieferanten beurteilt/bewertet. Wie reagieren Sie?*

### **Gewünschtes Verhalten:**

*Sie erklären dem Kunden, dass Sie ihm keine Auskunft geben werden. Die Anfrage stammt zwar von einem Kunden, wir tätigen jedoch Geschäfte in entsprechenden Bereichen und sind auf Nachfrageseite höchstwahrscheinlich Wettbewerber. Werden Sie sich bei Zweifeln an die Compliance-Abteilung.*

Weitere Informationen dazu finden Sie im Continental-Manual „Antitrust Compliance“ (siehe Intranetseite: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page - get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Antitrust > Corporate Manual Antitrust).

## **9. Anti-Korruption**

### **Die Regel:**

Unsere Geschäftsbeziehungen werden durch Integrität bestimmt, und wir halten uns streng an alle anwendbaren Anti-Korruptionsgesetze und -vorschriften, einschließlich solcher, die die Bestechung ausländischer Amtsträger zum Inhalt haben.

Wir bemühen uns um den Aufbau positiver und kooperativer Beziehungen mit Kunden, Lieferanten und Stakeholdern. Einladungen und kleine Geschenke können Beziehungen stärken, wir werden sie aber nicht dazu einsetzen, um Geschäftsbeziehungen oder Entscheidungen unlauter zu beeinflussen.

Wir lehnen jegliche Form von Korruption, Bestechung, Diebstahl, Veruntreuung, Erpressung oder illegaler Zahlungen ab und tolerieren diese nicht. Wir werden keine illegalen Zahlungen an eine Einzelperson, ein

Unternehmen, eine internationale Organisation oder eine öffentliche Einrichtung leisten oder sonstige illegale Vorteile gewähren, um unter Verletzung von geltenden Gesetzen Einfluss auf Entscheidungsprozesse zu nehmen.

Wir bieten, gewähren, fordern oder nehmen keine Bestechungsgelder, illegalen Zahlungen, Schmiergelder, Kickback-Zahlungen, Anreize, großzügigen Geschenke, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen, Gefälligkeiten oder sonstige Vorteile oder Zuwendungen von Wert für die Realisierung von Geschäftsmöglichkeiten mit oder in Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten von Continental an.

Verstöße gegen Anti-Korruptionsgesetze können zur Nichtigkeit von Verträgen, strafrechtlichen Sanktionen und Geldstrafen führen. Jegliche Beteiligung an Korruption schadet Continental.

### **Erklärungen:**

Korruption ist der Missbrauch der/des von der Öffentlichkeit oder von Privatpersonen einer Person anvertrauten Macht oder Vertrauens, gründend auf der Bereitschaft dieser Person, sich im Rahmen der Ausübung dieser Macht und Autorität unlautere Vorteile zu verschaffen.

Das Anbieten oder die Annahme von Anreizen, Geschenken und Gefälligkeiten kann durchaus zum Geschäftsalltag gehören. Zu den gebräuchlichsten Leistungen zählen Einladungen zum Essen und zu Veranstaltungen. Weitere Einzelheiten über die Zulässigkeit von solchen Leistungen sowie andere typische Anti-Korruptions-bezogene Themen können Sie der Anti-Korruptions-Policy von Continental entnehmen (siehe Intranetseite: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance

main page - get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Corruption Prevention > Corporate Policy Anti-Corruption).

Die oben stehende Regel zu Spenden und Zuwendungen hindert Continental oder seine Mitarbeiter jedoch nicht daran, ihre Ansichten zur Politik oder Praktiken von Regierungen Gesetzgebern, Regierungsbehörden oder der Allgemeinheit kundzugeben.

### **Beispiel 1:**

*Sie wurden zur Abgabe eines Angebots für die Lieferung von Reifen an einen OEM aufgefordert. Sie bemerken, dass Ihre Wettbewerber ebenfalls um die Abgabe eines Angebots gebeten wurden. Sie gehen davon aus, dass diese bessere Preise haben und daher von dem OEM bevorzugt werden. Sie erwägen, die Mitglieder der Einkaufsabteilung des OEM und deren Familien zu einer Sportveranstaltung einzuladen und auch die Kosten für Reise und Unterkunft zu übernehmen, um ihnen einen persönlichen Grund zu geben, das Angebot von Continental zu bevorzugen.*

### **Gewünschtes Verhalten:**

*Da eine solche Einladung begründetermaßen als Beeinflussung des Entscheidungsprozesses des OEM betrachtet würde, ist sie wahrscheinlich als Korruption zu definieren. Eine solche Einladung sollte nicht ausgesprochen werden. Lesen Sie die Anti-Korruptions-Richtlinie von Continental.*

### **Beispiel 2:**

*Continental plant ein neues Reifenwerk in Land A. Für das Gebäude der neuen Produktionsstätte müssen von einer Behörde in diesem Land mehrere Zulassungen und Konzessionen eingeholt werden. Nachdem Sie bereits mehrere Monate auf die entspre-*



chenden Unterlagen gewartet haben, fragen Sie sich, ob sich das Genehmigungsverfahren durch einen Anreiz für das Mitglied der Behörde, das Ihren Antrag bearbeitet, eventuell beschleunigen lässt.

**Gewünschtes Verhalten:**

Selbst wenn Sie ein Anrecht auf Gewährung der Zulassungen haben, wird eine derartige versuchte Einflussnahme auf den Genehmigungsprozess nach den Gesetzen der meisten Länder als Korruption betrachtet. Darüber hinaus stellt sie einen eindeutigen Verstoß gegen die Anti-Korruptions-Richtlinie von Continental dar. Sie müssen von einer solchen Idee absehen und sich mit der Anti-Korruptions-Richtlinie von Continental vertraut machen. Bitte seien Sie sich bewusst, dass Geschenke oder Gefälligkeiten an Amtsträger, wie beispielsweise Mitarbeiter von Regierungsbehörden, einer kritischen Beurteilung und internen Prüfung auf oberster Ebene der Compliance-Abteilung unterzogen werden müssen. Bei Zweifeln, ob Sie es mit einem Amtsträger zu tun haben, wenden Sie sich bitte an die Compliance-Abteilung.

**Beispiel 3:**

Sie arbeiten in der Einkaufsabteilung und ein potenzieller Handelsvertreter, mit dem Sie in Verhandlungen stehen, bietet Ihnen ein „besonderes Geschäft“ an: Sie sollen von ihm bestimmte Dienstleistungen zu einem höheren Betrag als dem bestellen, der von Konkurrenten des Vertreters angeboten wird. Der Differenzbetrag zwischen seinem Angebot und den Angeboten der Konkurrenz soll an ein Nummernkonto einer Bank auf den Kaimaninseln überwiesen werden, auf das nur Sie zugreifen können. Sie haben Bedenken und sind sich unsicher, wie Sie auf dieses Angebot reagieren sollen.

**Gewünschtes Verhalten:**

Lehnen Sie dieses „besondere Geschäft“ ab und erklären Sie, dass ein solches Geschäftsgebaren möglicherweise gegen geltende Gesetze und/oder den Continental Verhaltenskodex verstößt. Außerdem sollten Sie Ihren Vorgesetzten, Ihre Rechtsabteilung, Compliance-Abteilung oder die Abteilung Interne Revision umgehend über dieses Angebot in Kenntnis setzen.

**Beispiel 4:**

Sie sind in der Vertriebsabteilung tätig. Aufgrund der verschiedenen Konkurrenzprodukte am Markt lässt sich das Produkt, das Sie vertreiben, nur schwer absetzen. Ein Kunde macht Ihnen das Angebot, ihm für das Produkt, das Continental an ihn verkaufen möchte, einen Preisnachlass zu geben. Der gewünschte Preisnachlass liegt in der zulässigen Spanne. Er schlägt vor, dass der Differenzbetrag zwischen dem üblichen Preis und dem reduzierten Preis zwischen Ihnen beiden aufgeteilt werden soll. Er würde Ihnen Ihren Anteil nach jedem Geschäft in bar zukommen lassen. Was sollten Sie tun?

**Gewünschtes Verhalten:**

Lehnen Sie sein Angebot ab und erklären Sie dem Kunden, dass ein solches Geschäftsgebaren als rechtswidrig verstanden werden kann, möglicherweise gegen geltende Gesetze und Vorschriften, und eindeutig gegen den Continental Verhaltenskodex verstößt. Außerdem sollten Sie Ihren Vorgesetzten, Ihre Rechtsabteilung, Compliance-Abteilung oder die Abteilung Interne Revision umgehend über dieses Angebot in Kenntnis setzen.

## 10. Geldwäschebekämpfung

### Die Regel:

Continental unterliegt nach nationalen Gesetzen zur Geldwäschebekämpfung bestimmten Pflichten, die international gelten können. Daher müssen sämtliche Geschäftseinheiten von Continental fragwürdige oder zweifelhafte Transaktionen und Zahlungen überprüfen und ihre Geschäftsbeziehungen überwachen.

### Erklärungen:

Geldwäsche ist die Umwandlung von Gewinnen aus kriminellen Aktivitäten, beispielsweise Steuerhinterziehung, in scheinbar rechtmäßige Vermögenswerte. In Bezug auf Geldwäsche-Aspekte besteht ein erhöhtes Risiko, wenn Zahlungen von Dritten und nicht dem Kunden selbst geleistet werden.

### Beispiel:

*Sie tätigen Geschäfte mit einem Kunden in Land A. Während des Zahlungsprozesses erklärt der Kunde ohne ersichtlichen Grund, dass ein Dritter in Land B die Kosten übernehmen wird. Akzeptieren Sie das?*

### Gewünschtes Verhalten:

*Wir von Continental akzeptieren generell keine Zahlungen von Dritten, insbesondere wenn der Kunde und/oder der Dritte in Ländern mit hohem Risiko ansässig sind. Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung oder die Compliance-Abteilung. Falls bereits von einem Dritten eine Zahlung vorgenommen wurde, muss sie auf dem Konto als eine zur Rückerstattung an den Absender vorgemerkte Zahlung verbleiben und darf nicht als eine Begleichung der Forderung verarbeitet werden.*

## 11. Interessenkonflikte

### Die Regel:

Unsere privaten Interessen und persönlichen Erwägungen beeinflussen in keiner Weise unser Urteilsvermögen, wenn es darum geht, im besten Interesse von Continental zu handeln.

Daher vermeiden wir alle Aktivitäten oder Situationen, die zu einem Konflikt zwischen unseren persönlichen Interessen und den geschäftlichen Interessen von Continental führen könnten. Sollte ein potenzieller Interessenkonflikt vorliegen, melden Sie dies bitte Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder der Personalabteilung.

### Erklärungen:

Continental respektiert das Recht von Mitarbeitern, außerberuflichen Aktivitäten nachzugehen, die privater Natur sind und in keiner Weise in Konflikt stehen mit bzw. sich negativ auf Continental und/oder sein Unternehmensimage auswirken. Daher werden Sie keine externen geschäftlichen oder finanziellen Interessen oder Beziehungen – weder direkt noch indirekt – pflegen, die im Widerspruch zu den Interessen von Continental stehen oder die Ihre Fähigkeit beeinträchtigen könnten, Ihren Verpflichtungen im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses im besten Interesse von Continental im vollen Umfang nachzukommen.

In den nachstehenden Fällen könnte es zu einem Interessenkonflikt kommen:

- › Sie stehen neben Ihrer Beschäftigung bei Continental auch bei einem anderen Unternehmen in einem Beschäftigungsverhältnis, insbesondere dann, wenn es sich bei diesem anderen Unternehmen um einen Konkurrenten, Kunden oder

Lieferanten von Continental handelt (oder um ein Unternehmen, das in absehbarer Zeit Konkurrent, Kunde oder Lieferant werden könnte);

- › Sie unterhalten Geschäftsbeziehungen mit einer Gesellschaft, bei der ein Verwandter von Ihnen Anteile hält, in der Geschäftsführung mitwirkt oder anderweitig erheblichen Anteil an der Gesellschaft hat;
- › Sie haben erhebliche finanzielle Interessen an einem Unternehmen oder wirken in der Geschäftsführung eines Unternehmens mit, bei dem es sich um einen Lieferanten oder Kunden von Continental handelt;
- › Sie handeln oder spekulieren mit Material, Ausrüstung oder Betriebsstoffen, die von Continental gekauft werden, oder handeln auf eigene Rechnung mit Produkten, die von Continental verkauft werden;
- › Sie leihen Geld von Kunden oder von Einzelpersonen oder Unternehmen, von denen Continental Dienstleistungen, Material, Ausrüstung oder Betriebsstoffe bezieht, oder mit denen Continental geschäftlich verkehrt.

Die vorstehende Liste gibt nur Beispiele an und ist nicht erschöpfend.

#### **Beispiel 1:**

*Continental will einen neuen Lieferanten beauftragen. Ihr Bruder betreibt das Unternehmen, das als neuer Lieferant ausgewählt wurde.*

#### **Gewünschtes Verhalten:**

*Unter Umständen kann ein Vertragsabschluss mit dem Unternehmen Ihres Bruders für Continental vertretbar sein. Offen-*

*baren Sie sowohl Ihrem Vorgesetzten als auch dem Einkauf gegenüber das Verwandtschaftsverhältnis und stellen Sie sicher, in den Ausschreibungsprozess sowie in dazugehörige Entscheidungen nicht involviert zu sein. Bei Unsicherheiten wenden Sie sich an die Rechts- oder Compliance-Abteilung.*

#### **Beispiel 2:**

*Sie stellen fest, dass Teile, die von einem der Lieferanten von Continental geliefert werden, defekt sind. Sie wissen, dass die Gewährleistungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Das liefernde Unternehmen gehört Ihrer Schwester und Sie erwägen, diese Defekte nicht beheben zu lassen.*

#### **Gewünschtes Verhalten:**

*In die geschäftliche Entscheidung der Geltendmachung der Gewährleistungsfrist haben Sie nicht involviert zu sein. Bereits vor Beauftragung des Unternehmens Ihrer Schwester sollten Sie das Verwandtschaftsverhältnis gegenüber Ihrem Vorgesetzten sowie den weiteren eingebundenen Abteilungen offengelegt haben. Bei Unsicherheiten kontaktieren Sie bitte die Rechts- oder Compliance-Abteilung.*

## **12. Nutzung von Unternehmenseigentum von Continental**

#### **Die Regel:**

Wir gehen mit dem Unternehmenseigentum von Continental mit angemessener Sorgfalt und angemessenem Verantwortungsbewusstsein um. Sofern nicht anderweitig in den lokalen Continental-Regeln festgelegt, ist das Unternehmenseigentum von Continental für die Nutzung im Rahmen unseres geschäftlichen Tätigkeitsbereiches bestimmt.

**Erklärungen:**

Das Unternehmenseigentum von Continental umfasst Sacheigentum, wie z. B. von Continental gefertigte Produkte, Produktions- und Büroausstattung, Werkzeug, Anlagen und Fahrzeuge sowie immaterielle Vermögensgegenstände, wie z. B. Know-how und geistige Eigentumsrechte.

**13. Datenschutz und Cybersicherheit****Die Regel:**

Wir befolgen sämtliche anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie die Regeln, Grundsätze und Richtlinien von Continental zum Datenschutz und zur Cybersicherheit.

**Erklärungen:**

Die Missachtung der Cybersicherheits- und Schutzmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie z. B. Datenverlust, Preisgabe von vertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnissen und Diebstahl oder Missbrauch von personenbezogenen Daten. Daher sollten Sie sich bei Fragen zum Datenschutz mit den Datenschutz- und Cybersicherheitsbeauftragten von Continental oder mit Ihrer Personalabteilung in Verbindung setzen.

**14. Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum****Die Regel:**

Der Schutz von vertraulichen Geschäftsinformationen und -geheimnissen („vertrauliche Informationen“) ist unerlässlich für die Wahrung der Interessen und des Erfolgs von Continental. Wir sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass alle im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit gewonnenen vertraulichen Informationen streng vertraulich behandelt, nicht missbräuchlich ver-

wendet und nicht an Kollegen oder Dritte preisgegeben werden.

Uns ist bewusst, dass wir im Falle einer missbräuchlichen Verwendung oder Preisgabe von vertraulichen Informationen disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung ausgesetzt sein können, und zwar auch dann, wenn wir durch eine solche Preisgabe nicht persönlich profitieren. Wenn wir Continental verlassen, geben wir keine vertraulichen Informationen weiter oder verwenden sie, sondern geben Eigentum dieser Art, einschließlich u. a. vertraulicher Informationen, umgehend an Continental zurück.

Darüber hinaus respektieren wir vertrauliche Informationen unserer Lieferanten, Kunden und sonstiger Interessengruppen und nutzen sie ausschließlich in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und/oder vertraglichen Verpflichtungen.

**Erklärungen:**

Vertrauliche Geschäftsinformationen von Continental umfassen sämtliche Informationen und Daten, einschließlich u. a. Vertragsbedingungen, jede Art von geschäftlichem, kommerziellem, finanziellem und geistigem Eigentum, Kunden- oder technische Informationen sowie Daten, die zwischen Geschäftspartnern im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehung oder für die Bestimmung, die Entwicklung, das Marketing, den Vertrieb, die Herstellung oder die Verteilung von Produkten preisgegeben werden, soweit sie nicht aus öffentlichen Quellen bezogen werden können. Dazu gehören u. a. auch Informationen über Personal, Kunden, Kosten, Preislisten und Umsatzdaten, Betriebsrichtlinien, Berichte, Jahresabschlüsse, Gehälter und den Geschäftsbetrieb. Vertrauliche Geschäftsinformationen



dürfen auf keine Art offengelegt werden, sei es mündlich, schriftlich oder elektronisch.

**Beispiel 1:**

Sie unterhalten bereits seit mehreren Jahren ein Vertragsverhältnis mit Lieferant A. Da Sie mit der Produktqualität nie zufrieden waren, beschließen Sie, die Verträge mit Lieferant A zu beenden und für das gleiche Produkt einen Vertrag mit Lieferant B zu schließen, der das Produkt zu einem niedrigeren Preis liefert. Nachdem es Lieferant B nicht gelungen ist, gravierende Qualitätsprobleme zu beheben, bittet er Sie um Einsicht in die technische Dokumentation, die Sie von Lieferant A erhalten haben. Ihr Kunde ersucht Sie dringend um die Beseitigung der Qualitätsprobleme, Sie jedoch sind sich nicht sicher, ob Sie der Bitte von Lieferant B nachkommen sollen.

**Gewünschtes Verhalten:**

Wenn es sich bei der technischen Dokumentation um vertrauliche Informationen von Lieferant A handelt, ist es Ihnen nicht gestattet, diese Informationen gegenüber Lieferant B offenzulegen oder anderweitig an ihn weiterzugeben. Ob es sich bei der technischen Dokumentation tatsächlich um vertrauliche Informationen handelt, ist von den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Continental und Lieferant A sowie von Vertraulichkeitsvereinbarungen abhängig, die Sie ggf. mit Continental geschlossen haben. Beispielsweise könnte Continental eine Vertraulichkeitsvereinbarung geschlossen haben, oder es könnte eine Vertraulichkeitsklausel im Vertrag mit Lieferant A enthalten sein, die die Preisgabe solcher Informationen untersagt.

Darüber hinaus sollte auch untersucht werden, ob die Verwendung der technischen Dokumentation aus anderen Gründen un-

tersagt ist, etwa wegen urheber- oder patentrechtlicher Einschränkungen.

**Beispiel 2:**

Continental nimmt an einer Online-Aus-schreibung eines potenziellen Kunden teil und erhält aufgrund eines technischen Fehlers versehentlich das Angebot eines Konkurrenten. Sie fragen sich, ob Sie die Datei öffnen sollen.

**Gewünschtes Verhalten:**

Öffnen Sie die Datei nicht und verwenden Sie diese auch nicht anderweitig. Senden Sie sie zurück an den Absender.

**Beispiel 3:**

Während einer Geschäftsreise erledigen Sie Arbeit an Ihrem Laptop. Plötzlich bemerken Sie, dass Ihr Sitznachbar im Flugzeug sehr an dem interessiert ist, was Sie tun, den Bildschirm genau beobachtet und beginnt, sich Notizen zu machen.

**Gewünschtes Verhalten:**

Stellen Sie Ihre Laptop-Arbeit umgehend ein und erledigen Sie sie in einer privateren Umgebung.

## 15. Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen

**Die Regel:**

Wir sind zur Einhaltung aller geltenden Export- und Importgesetze verpflichtet, einschließlich u. a. von Sanktionen, Embargos und sonstigen Gesetzen, Vorschriften, Regierungsverordnungen oder Richtlinien, einschließlich sämtlicher Richtlinien des Continental-Vorstands zur Regelung der Beförderung oder des Versands von Waren und Technologie durch Continental.

**Erklärungen:**

Es gibt Situationen, in denen Produkte, Software oder Technologie von Continental aufgrund von Embargos oder anderen Beschränkungen nicht an bestimmte Länder versandt oder geliefert werden können. Sollte es Genehmigungsveraussetzungen geben, muss die Exportkontrolle zum Erhalt einer solchen Genehmigung hinzugezogen werden.

Sollte die Anwendung einer Ausfuhr- oder Einfuhrbestimmung unklar sein oder Fragen aufwerfen, müssen Sie die Angelegenheit mit der für Exportkontrolle oder Zoll zuständigen Abteilung oder Person klären.

**Beispiel 1:**

*Ein Kunde tritt an Sie heran und bittet Sie, Produkte an einen neuen Kunden mit Sitz in einem Land zu liefern, für welches Ausfuhrbeschränkungen gelten. Sie wissen nicht, ob Sie dem Gesuch des Kunden nachkommen können bzw. sollen.*

**Gewünschtes Verhalten:**

*Bitte fragen Sie die Exportkontrolle danach, wie mit dieser Anfrage umzugehen ist. Die Fähigkeit zur Lieferung hängt von vielen Faktoren ab, z. B. von dem Land, in das Sie die Ware versenden sollen, dem Produkt, das exportiert werden soll und davon, wie und von wem das Produkt verwendet werden wird.*

**Beispiel 2:**

*Sie arbeiten für ein Continental-Unternehmen mit Sitz in den USA und möchten Produkte von den USA nach Israel und Kuba liefern, wissen aber nicht, ob Sie dies können bzw. dürfen. Was sollten Sie tun?*

**Gewünschtes Verhalten:**

*Sie müssen die Exportkontrolle zurate ziehen, bevor Sie Geschäfte tätigen, die direkt*

*oder indirekt mit einem sensiblen Land in Verbindung stehen.*

**Beispiel 3:**

*Sie arbeiten in Regensburg und bereiten sich auf ein Treffen in einem Nicht-EU-Staat vor. Sie planen, zu Präsentationszwecken Muster von Produktionsmaterial mitzubringen. Da das Produktionsmaterial eher klein ist, erwägen Sie, es in Ihrem Handgepäck zu transportieren. Was tun Sie?*

**Gewünschtes Verhalten:**

*Bitte beachten Sie, dass die oben beschriebenen, sogenannten Handgepäck-Szenarien das Risiko der Zoll-/Steuerhinterziehung tragen. Jegliche Materialien, die aus- oder eingeführt werden, müssen korrekt verzollt werden und Exportkontrollprüfungen durchlaufen. Bei der Einfuhr dürfen Lieferungen im Handgepäck nicht durch den sogenannten grünen Kanal gebracht werden. Stellen Sie sicher, dass Sie sich vor Ihrer Abreise über alle relevanten Aus- und Einfuhrbestimmungen (einschließlich Exportkontrolle) der jeweiligen Länder informiert haben und Ihre Zollabteilung oder die Exportkontrolle benachrichtigen. Stellen Sie auch sicher, dass Sie alle erforderlichen Dokumente (hinsichtlich Ein- und Ausfuhr) bei der Grenzübergangsstelle vorbereitet und bei sich haben. Diese Erklärungen gelten auch für Onboard-Kuriere.*

**16. Tax Compliance****Die Regel:**

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der Steuerpflichten bewusst und bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Steuervorschriften. Wir tragen dafür Sorge, dass es nicht zu unerlaubten Verkürzungen von Steuern oder ei-

ner Verletzung von Mitwirkungspflichten gegenüber den Finanzverwaltungen kommt.

#### **Erklärung:**

Aufgrund unserer weltweiten Aktivitäten und bei der Erschließung neuer Märkte müssen verschiedenste steuerliche Vorschriften eingehalten werden. Die Beachtung der steuerlichen Vorschriften schafft Vertrauen bei den Kunden, den Finanzbehörden und in der Öffentlichkeit. Kommt es zu Unregelmäßigkeiten, kann das für den Continental Konzern erhebliche finanzielle Schäden und einen schwerwiegenden Reputationsschaden nach sich ziehen und auch der verantwortliche Mitarbeiter muss mit negativen Konsequenzen rechnen.

#### **Beispiel:**

*Sie sind für die Erfassung bestimmter Geschäftsvorfälle in den handelsrechtlichen Abschlüssen, wie Sachgemeinkosten (Instandhaltungsaufwendungen) und Herstellungskosten, verantwortlich. Ein Projekt überschreitet zu einem frühen Zeitpunkt bestimmte Controllingkennziffern. Sie erhalten aus diesem Grund eine Anweisung zur Buchung von Instandhaltungsaufwendungen, obwohl es sich zweifelsfrei um eine Investition und somit um zwingend zu aktivierende Herstellungskosten handelt.*

#### **Gewünschtes Verhalten:**

*Buchen Sie entsprechend den gesetzlichen Vorgaben. Alle Geschäftsvorfälle müssen entsprechend den handelsrechtlichen und steuerlichen Vorschriften im Rechnungswesen erfasst werden, da das Rechnungswesen die Basis für die Steuererklärung darstellt. Fehler im Rechnungswesen können somit zu fehlerhaften Steuererklärungen und schwerwiegenden steuerrechtlichen Konsequenzen für das Unternehmen führen.*

### **III. Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex und geschützte Offenlegung**

Continental ermutigt alle Mitarbeiter, Bedenken in gutem Glauben, vertrauensvoll und ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen zu melden.

Continental duldet keine Vergeltung, Diskriminierung oder Disziplinarmaßnahmen gegen jemanden, der in gutem Glauben vernünftige Bedenken über eine versuchte, tatsächliche oder vermutete Verfehlung oder Verletzung einer Bestimmung des Continental Verhaltenskodex vorgebracht hat.

Verstöße gegen den Continental Verhaltenskodex können über die Compliance- und Anti-Korruptions-Hotline von Continental gemeldet werden.

Continental nimmt alle Meldungen ernst. Wir werden die Identität der Personen, die anonym bleiben möchten, zu allen Zeiten schützen. Wir befassen uns mit allen Einreichungen.

#### **Kontaktinformationen für die Compliance- und Anti-Korruptions-Hotline:**

**Internationale Telefonnummer**  
0049 (0) 1802 38 44 27

#### **Internet-Link**

<https://continental.integrityplatform.org>



**Continental Aktiengesellschaft**

Vahrenwalder Str. 9, D-30165 Hannover

[www.continental-corporation.com](http://www.continental-corporation.com)

Für alle Tochtergesellschaften

**Photos**

Nikolaj Georgiew, Hannover (Cover)

Continental AG (Page 3)

Getty Images (Page 11), AdobeStock (Page 6, 14 & 19)